

第二節 分級制度之相關意見反映

本規劃研究期間，除研究小組密集召開研究小組會議外，另依據研究規劃之要項與進度，共計辦理規劃案之分區專家諮詢會議二次，教師團體座談暨說明會一次，以及全國分為北區、中區、南區公聽會、北區公聽會等多次會議，詳情如下所列：

- (一) 八十九年三月四日於國立高雄師範大學辦理「高級中等以下學校及幼稚園教師分級制度實施及審定辦法(草案)南區專家座談會」，邀集中等以下各級公私立學校及幼稚園學者專家，就教師分級相關議題進行討論。
- (二) 八十九年三月十五日與高雄市教師會辦理「高級中等以下學校及幼稚園學校教師分級實施辦法(草案)」說明及座談會，藉以蒐集教師對分級制度之建議。
- (三) 八十九年四月十三日於台北市復興中小學辦理「高級中等以下學校及幼稚園教師分級制度實施及審定辦法(草案)北區專家座談會」，邀請主管機關相關人事、及各行政部門、各級公私立學校學者專家，就第一階段規劃草案內容提供建議。
- (四) 八十九年六月九日於台中市文華高中辦理「高級中等以下學校及幼稚園教師分級制度專案規劃—中區公聽會」，邀集主管教育行

政機關及中部八縣市之各級公私立學校教師、行政人員及教師會代表、教改團體等參與，就第一階段規劃草案提供建議。

(五)八十九年六月二十八日於國立高雄師範大學辦理「高級中等以下學校及幼稚園教師教師分級制度專案規劃—南區公聽會」，邀集南部及外島計八縣市之各級公私立學校教師、行政人員及教師會代表、教改團體等參與，就修正後之第一階段規劃草案內容，提供相關建議。

(六)八十九年九月二十九日於台北市立成功中學舉辦「高級中等以下學校及幼稚園教師教師分級制度專案規劃—北區公聽會」，邀集北部計七縣市之各級公私立學校教師、行政人員及教師會代表、教改團體以及家長團體及各類傳播媒體等參與，就修正後之第一階段規劃草案內容，提供相關建議，引起各界廣泛討論。

由於歷次專家學者座談以及各場次公聽會之研討主題與教師分級草案之內容版本均有次修正，各次會議之教師分級制度草案內容以及針對相關條文之修正意見，均請參見本報告之附錄。

以下分別以教師分級制度之目標、教師級別名稱、分級之機制、各級教師功能與職責、晉級之申請、分級審查、審查組織、審查項目與晉級條件、進修內涵及參與方式、現任教育納入分級等與分級制度規劃方案密切

相關等要項，分別呈現歷次會議及公聽會中就前述各要項規劃原則本規劃專案小組之意見、以及會議及座談會之建議意見等。

壹、有關教師分級制度目標之意見

教師分級制度目標之規劃，以提升教學品質、促進中小學及幼稚園教師之專業成長、建立教師生涯發展階梯、鼓勵教師終身學習參與進修等為主要考量。

「專案小組意見」主要為（一）教師欠缺成長動機，無法與時進，在學習需求之滿足以及教學精進方面確有不足。（二）教師相較於他類公務人員，享有較佳工作權益如寒暑假以及考績得年年晉級等，惟寒暑假並未反映出教師學期間進修成長之制度保護原意。（三）終身學習為現代國民之必要，教師肩負教育重任尤應重視專業成長。（四）教師分級可以建立教師之生涯梯階及教師個人發展目標，對優良教師之發展予以正向鼓勵，制度性地淘汰或避免教師不求精進。

「其他建議與意見」方面，主要歸納為（一）分級制度之目標，宜落實宣示強調並在設計上反映出教師之教學專業成長，而非僅止於教師之個人進修與生涯。（二）教師分級，應以教學品質提升為主要目的。（三）反對與無教學品質改善無必然相關的分級制度（四）目前台灣各級學校，由於家長參與及教育權利意識抬頭，選教師的風氣與文化隱然存在，教師分

級制度雖以教師進修為教育品質提升方法，但實務上，可能造成的負面影響為：分級將導使學生選教師，初階教師之任教困難增加。(五) 地方財政困難將導使主管機關以財政為由，以不當方式限定聘任特定級別教師，對於教師流動產生制度性阻礙。

貳、有關教師級別名稱之意見

教師級別名稱之規劃，擬以教師按其專業發展階段分級，級次擬定為四級，各級教師名稱依據其任教之專業資歷依序暫訂為初階教師、中階教師、高階教師、顧問教師等四級。

「專案小組意見」歸納為(一)中小學教師之教學生涯長達三十至四十年，以四級作為分級梯階，使各階段生涯均有適於追求並達成之發展目標。(二)級別名稱以教學服務年資之考量之設計，較簡單易於明瞭。(三)級別名稱以教學年資為主要區別，有利於彰顯教學資歷之重要。

「其他建議與意見」方面，經歸納為(一)級別訂為四級過於繁複，建議改為三級(二)有評價性的級別名稱易形成家長疑慮，宜以無評價性名稱替代之(三)級別名稱建議以序列為名稱，如一級、二級、三級、四級教師，或特級、高級、中級、初級教師等稱之。(四)級別名稱明顯揭示教師之初任，將使家長對教師產生不信任，不利教師教學及其與家長之互動信任關係。(五)顧問教師名稱，對於教師功能與職責有望文生意之指示作用，對於教師功能與定位之自我認知，易於產生被動態度，與分級

制度規劃強化各階段教師功能之立意相左。

參、有關分級之機制之意見

分級之機制，擬將教師之年資提敘與學術專業表現予以區分，以學術研究費分級支給作為教師分級之主要機制，以教學時數分級酌減，為次要機制。

「專案小組意見」主要為（一）年資提敘與服務年資有關，而與專業表現無關，教師分級制度無需考量（二）教師分級制度之目標在於教學專業之提升，是以薪資結構中，應有足以反映教學專業表現的結構設計（三）現行學術研究費之支領未與教學專業發展及表現有關，藉學術研究費為機制，將導正學術研究費之立意。

「其他建議與意見」方面，歸納為（一）增加將「考績」明確列為強制分級及晉級審查之機制，使考績及獎金與教學專業表現有關，以強化分級之實效，實現分級制度之淘汰功能。（二）增加懲罰性規範，以利達成教師分級之目標，強化強制性規範立意。（三）教學時數酌減，應配合學校有關代課人事經費及員額編制之彈性調整規劃。（四）目前國民小學部分教師減授時數係由校內其他教師分攤，未來全面執行需有配套規劃。（五）配合修訂現行之各科目每週授課鐘點，避免升學導之「主科」思惟，以落實各科課程多元均衡發展，避免本辦法減授規定加重了不同科目間教

師之不公平。(六) 教學時數之酌減，應提高減授之時數為四至六小時，以符合教師擔任其他重要工作所需。(七) 以學術研究費之支領作為教師分級之機制，是將既有學術研究費之支給依據由俸點改變為教師級別，不能實質改變教師得否支領，對於教師現有薪資無有妨礙，並無「機制」之實。(八) 以學術研究費之支領作為分級機制，僅部分教師會改變其所得，誘因甚低。(九) 以教學時數酌減為次要機制，將於全面分級後產生顧問教師與專家教師減授時數後之代課教師問題，以及代課教師之鐘點預算問題，與現有避免代課教師大量產生之政策相左。

肆、有關各級教師功能與職責之意見

各級教師之功能與專長，規劃擬按其級別有所區分，使各級教師按其專業發展以及階段能力，負擔不同的教學相關專業任務。高階教師及顧問教師為擔任特定工作，得酌減其授課時數。另校長回任教師時，如執行教育研究其教學時數得予酌減。至於各級教師職責，則擬配合各級別教師專長，與教學行政晉升融合規劃。

「專案小組意見」主要為(一) 各級教師擔任不同工作，使分級更具意義。(二) 教學時數酌減，有助於配合高階教師及顧問教師擔任更多研究或教學規劃、實習教師輔導等工作。(三) 校長如回任教師，可以藉重專長發揮重大教育政策執行與協助之工作。

「其他建議與意見」方面，主要為（一）教師分級後之各級教師職責，應使各級教師之任務確實有所差異，而非使高階教師以及顧問教師之職責「疊加」。不宜使其在負擔初階及中階教師之職責外，又另加上其它重大任務，否則將因責任過重而失卻誘因。（二）校長之教師級別應於校長甄選考用時列入，以避免誤導。（三）應運用高階教師與顧問教師執行並協助初階教師及中階教師的教學輔導工作，制度中應同時規劃融入同儕視導理念，以取得制度性基礎。（四）校長回任，不應予以特殊保障措施，不宜特予教學時數減授。（五）教師之職責，教師法已有明確規範，不應於教師之基本法外，另增新職責。

伍、有關晉級申請之意見

教師晉級申請與審查之規劃方面，擬由教師主動申請，依據進修或研究內容及時數資料、專業表現評定成績證明文件、及服務年資等資料，各按級別向服務學校或主管教育行政機關申請。另對於逾時未晉級之教師，採行消極管制懲處性措施。

「專案小組意見」計有（一）教師晉級為個人權利，由教師主動申請符合教師對個人權利應為注意之原則相符。（二）相關文件由教師檢具與一般申請程序相符。

「其他建議與意見」方面，主要為（一）教師所應檢具之文件，需配合訂定明確規範及申請程序，以避免學校欠缺程序規範使教師權受損。

（二）配合建立教師教學專業表現之定期評鑑機制，並使評鑑程序標準化，客觀化，以使教師得以為晉級預備，參與並取得評鑑成績。（三）未建立教師教學專業評鑑制度或視導制度前，教師之教學專業表現並無客觀之評定標準，以行政人員為主的晉級審查組織就書面資料逕予審查，並不客觀，並且有非專業評定專業之慮。

陸、有關晉級審查之意見

晉級審查方面，擬採分級審查制，初任教師者由聘任學校逕以初階教師聘之免辦理審查；中階教師及高階教師由各級學校辦理審查；顧問教師由各校辦理初審，主管教育行政機關複審，其晉級比例並得予限制以因應主管教育行政機關預算及特殊需要。

「專案小組意見」為：（一）晉級審查之本旨在於確認教師專業知能之提升，並非對於教師之資格重行審核，是以尚無需主管教育行政機關辦理（二）考量顧問教師具教師生涯發展最高榮譽屬性，顧問教師由主管教育行政機關辦理晉級審核，有其必要。

「其他建議與意見」方面，主要歸納整理為（一）顧問教師通過晉級

後，將支領較現行學術研究費為高的研究費，此涉及地方教育財政預算能力，應增加地方政府自行考量權限，使其得限定顧問級教師之晉級比例。

(二) 偏遠地區小班小校，或資深教師較多之學校，實施分級後校內教師納為顧問教師或高階教師比例會很高，無法皆予時數減授，亦無必要，學校為求教學作正常，應有權限對於教師晉級審查及審查後之教師職責，酌情彈性處理。(三) 以學校為審查單位，使教師受限於學校人事及行政指導權限，專業評量不易客觀。(四) 主管教育行政機關之審查欠缺實地評鑑，以書面審查為主，並無實質審查意義，而將教師專業晉級之個人權利置於政府預算下選擇性實踐，有違法律保障之一般性及普遍性原則。

柒、有關審查組織之意見

有關審查組織之規劃，擬分為學校審查組織與主管教育行政機關審查組織兩類：顧問教師之晉級審查組織，由主管教育行政機關組成之。中階及高階教師之晉級審查組織，由各級學校組成之。組織成員方面，則擬由各級學校校長、學校行政人員、教師代表、家長代表及學者專家、及教育行政機關代表等組成之。組織任務為依據級別，分級辦理中小學教師晉級審查。

「專案小組」規劃理由為依據級別各自設置組織，符合實務需要。

「其他建議與意見」主要為（一）有關教師分級之晉級審查涉及人事法規，為了避免審查會晉級審查不符法令，人事單位不應僅處於被告之地位。學校及主管教育行政機關之人事代表應為當然委員。（二）家長代表參與之意義宜檢討必要性，避免家長選擇教師。（三）學校之審查委員會與主管機關之審查委員會，前者應重視教學專業，後者宜重行政考量，其組織之代表成員之各類代表宜有不同之比例規範。（四）各校皆要成立審查會，功能與現有之教師會、教評會功能部份重疊，應檢討現有組織強化其功能並修訂相關法規，不宜另設置新組織。（五）若全國高中以下各校皆需自行成立晉級審查組織，則組織成員所需要之專家學者、行政代表等將供不應求，屆時全國數仟學校恐將產生學者專家重複聘任疲於奔走或搶人情形，不符實際。

捌、有關審查項目與晉級條件之意見

各級教師晉級之審查項目，擬訂為三項：即年資、進修及研究、專業表現等項目。年資為晉級審查之基本資格條件，以八年為各級別晉級所需基本年資，特殊優良表現之教師則可縮短為四年。晉級之專業能力條件，則以專業進修研究以及專業表現兩大項為審查項目：專業進修及研究達二百八十八小時，專業表現達八十分（或八十五分）。其中所謂專業進修與

研究，及專業表現的內涵有賴委員會專業審查。

「專案小組」主要理由為（一）年資代表教學專業工作經歷，有其意義與必要；（二）八年為基本年資，有助於建立生涯梯階及階段發展目標。

「其他建議與意見」則為（一）分級不代表專業化，應同步建構「學校本位」的專業知能與專業表現之指標建構及提升措施，並將之納為本辦法之重點。（二）宜明定教學表現之審查標準。（三）強化對於專業表現的相關規劃，如教學視導、教師評鑑、教師考核等機制與措施。（四）增定成立視導單位或組織，以執行「教學表現」之評量，俾作為審查依據。（五）宜配合進修換證制度，以強化進修之實質意義。（六）以進修為主的晉級條件將使教師不安於校。（七）校內教學相關之行動研究是教學改善之主要實務方法，未納入晉級條件或訂定相關採計，制度設計上，有「教師個人進修即等於教學品質提升之假定」。（八）教學專業表現以百分法計之，計分方式如何形成，由何人執行評定，未有明確規範。

玖、有關教師專業表現評鑑之意見

各級主管教育行政機關為辦理教師之專業表現審查，應訂定分項評鑑要點與細目，並督導所屬學校辦理教師評鑑。專業表現分為教學績效、

學生輔導、教學相關研究成果及教育服務推廣等四項，應於教師任職期間，由學校實施評鑑。專業表現評鑑之成績，以百分計算方法，教學績效佔百分之五十，學生輔導佔百分之二十，相關研究成果佔百分之十五，教育服務推廣佔百分之十五。各級學校得組織校內評鑑小組，由校長召集之，成員由教師代表（含兼任行政工作之教師）組成之，必要時亦得聘請家長代表及相關專家學者等擔任。各級主管教育行政機關，得成立教學視導小組，定期評估所屬各級學校之教師評鑑，以瞭解並輔導學校辦理教師評鑑情形。

「專案小組」理由為專業表現之評鑑目的在於執行晉級審查之專業表現評分之用。明確訂定教師專業表現之四個項目的計分比例，強調與教學績效之相關性，有助於引導教師注重日常教學之改進與品質提供。校內評鑑主要目的在於客觀瞭解教師專業表現，故需定期辦理。專業表現分為四大項，其細項授權學校研訂細目，以利配合學校發展之特色強化教師之專業表現。

「其他相關意見」為應增加教師自我評量部分，由教師自我執行，惟學校應提供自我評鑑表，詳列教師專業表現之各項指標與方法，俾教師依據評鑑表自我評鑑。另亦有建議，教學成績不宜皆由教師評量，應客觀化，由家長參與，為達校內評鑑之專業評鑑屬性與客觀評鑑，其評鑑小組成員應有教師、家長及學者專家之參與。

壹拾、 有關進修內涵及參與方式之意見

有關教師進修研究之類別規劃，擬以將專業進修分為學分學位進修、專業研習及學校本位進修。辦理機構方面，按進修類別分別由大學校院、師資培育機構、教師在職進修機構、主管教育行政機關委託單位及各級學校辦理。專業進修之內涵，則按一般知能、專門知能及專業知能三類規劃之。

「專案規劃小組」規劃理由為：(一)可將各級教師之進修內涵予以區別。初階教師及中階教師之專業進修研究以「學分進修」、「學位進修」、「專業研習」為主；高階教師及顧問教師之專業進修研究則宜強調「學校本位」的行動研究。(二)對於學校本位進修予以設限，可促使教師參與學校外界進修，增進視野。

「其他建議與意見」方面，則歸納為(一)限制學校本位進修，將有百分之六十之教師進修活動必需在學校外的專業訓練或師資培育機構完成進修，比例似屬偏高，實際執行進修活動時之供給是否足量，應予考量。(二)服務年資高之教師從事學位或學分進修情形較年資輕教師少，若僅地方政府所辦理之專業研習方式進修，則縣市政府是否有能力辦理足量(每教師每年至少二十一小時)研習，宜考量地方政府能力調整。(三)由「主管教育行政機關核准辦理」之進修通常係委託學校執行，

其與「學校本位進修」有何差別應予釐清。(四)以進修為主的晉級標準，使教師專注於個人進修，而非教學工作之改進與研究發展，不能達到教學能力之提升。(五)現有的研習機構其教育研習活動負載量，以及各大學及師資培育機構的專業進修同質性高，重複性高，主管機關尚未對於進修之供給與各類教師之進修需求進行大規模調查評估，不應貿然逕以進修為晉級之主要條件。以避免未來教師並非不願進修，而是無法進修之情形。

拾、有關現任教育納入分級之意見

現任教師如何納入教師分級，擬以比照之方式納歸分級：以服務年資八年為階段依據，逕予比照至各該級別；考量實施初期各校未設有晉級審查委員會，且比照之屬性並非晉級，乃由學校現有教師評審委員會執行現任教師之比照審查，有特殊情形之不適或表現不佳教師，可予低階比照。現任教師納歸級別後，屆滿晉級年資者，需按比例完成進修時數後，始得依新制相關程序申請晉級審查。未達成晉級之教師其學術研究費支領按舊制支領，晉級後始得依新制支領。

「專案小組意見」主要為(一)維持強制分級之單一作法，使全國新舊任教師有制度之一致性(二)以比照之方式，直接以年資將教師分級，

對於現任教師之權益無有不利影響。

「其他建議與意見」方面，歸納為（一）以比照為方式，應保障至高階教師為已足，顧問教師仍應自實施本制度起，依據進修取得晉級資格條件。（二）現任教師或可考量以自願方式適用新辦法代替強制分級；或以新舊制併行，僅對新進教師實施新制。（三）如以比照方式逕予分級，則現任教師對照分級之年資，應較新制更嚴格，即基本年資增加二至四年（例如服務十年者比照為中階教師），以促其自願性按新制參加進修分級，增加新制之激勵。（四）職業學校因有許多職業類課程，聘用兼任教師之情形很多，兼任教師扶正的情形亦有，兼任教師之分級宜納入規劃。（五）借調教師長期不執行教學工作，如何晉級，宜予規範，或考慮停止借調制度之實施。（六）以比照方式逕予分級，是一種通通有獎之措施，分級流於形式。（七）以比照方式對現任教師逕予分級，將使現任教師免於進修，又能支領較高之學術研究費，政策目的未能產生，又徒增國家財政負擔。